



[TRADUCTION]

Citation : *MF c Commission de l'assurance-emploi du Canada et X*, 2026 TSS 174

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission de faire appel**

Partie demanderesse : M. F.
Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Partie mise en cause : X
Représentante ou représentant : Jennifer Chan

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
20 janvier 2026 (GE-25-3439)

Membre du Tribunal : Solange Losier
Date de la décision : Le 9 mars 2026
Numéro de dossier : AD-26-105

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. L'appel de M. F. n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] M. F. est la prestataire. Elle travaillait pour une entreprise de gestion immobilière et de construction. Elle a été congédiée et a demandé des prestations d'assurance-emploi.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la perte de l'emploi de la prestataire n'était pas attribuable à une inconduite de sa part, et qu'elle pouvait donc recevoir des prestations¹. L'employeur a cependant porté cette décision en appel devant la division générale.

[4] La division générale a accueilli l'appel de l'employeur. Elle a décidé que la prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite, ce qui a entraîné son exclusion du bénéfice des prestations².

[5] La prestataire demande maintenant la permission de faire appel. Elle soutient que la division générale n'a pas assuré l'équité du processus et qu'elle a commis des erreurs de droit et des erreurs de fait importantes³.

[6] Je refuse la permission de faire appel parce que les arguments de la prestataire ne démontrent pas l'existence d'une cause défendable qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès. Je ne peux donc pas lui donner la permission de faire appel⁴.

¹ Voir la décision initiale et la décision de révision de la Commission, aux pages GD3-38 et GD3-131 du dossier d'appel.

² Voir la décision de la division générale, aux pages AD1-56 à AD1-69 du dossier d'appel.

³ Voir la demande à la division d'appel, aux pages AD1-1 à AD1-69 du dossier d'appel.

⁴ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Questions en litige

[7] Voici les questions en litige dans le présent appel :

- a) Est-il possible de soutenir que la division générale n'a pas assuré l'équité du processus d'une façon ou d'une autre?
- b) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis des erreurs de droit et des erreurs de fait importantes lorsqu'elle a tranché la question de l'inconduite?

Le critère pour obtenir la permission de faire appel

[8] Selon la loi, je peux tenir compte de quatre types d'erreurs : l'omission d'assurer l'équité du processus, une erreur de compétence, une erreur de droit et une erreur de fait importante⁵.

[9] Je peux seulement accorder à la prestataire la permission de faire appel s'il y a une « cause défendable » selon laquelle la division générale a commis une erreur susceptible de révision, qui donne à son appel une chance raisonnable de succès⁶.

[10] La prestataire a exposé les motifs de son appel⁷. Elle soutient que la division générale n'a pas assuré l'équité du processus, et qu'elle a commis des erreurs de droit et des erreurs de fait importantes. C'est donc ce sur quoi je vais me concentrer.

[11] J'ai examiné et analysé tous ses arguments, mais je n'ai pas à les traiter un par un de façon détaillée⁸. J'ai plutôt résumé les principaux arguments de la prestataire et je me suis concentrée uniquement sur ceux-ci. J'ai également examiné la décision de la

⁵ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁶ Voir le paragraphe 12 de la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 11 et les articles 56(1) et 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁷ Voir les pages AD1-1 à AD1-69 du dossier d'appel.

⁸ Voir le paragraphe 29 de la décision *Faullem c Canada (Procureur général)*, 2020 CAF 29, le paragraphe 12 de la décision *Szabo c Canada (Procureur général)*, 2020 CAF 33 et le paragraphe 29 de la décision *Hillier c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 44.

division générale, les documents au dossier et écouté l'enregistrement audio de l'audience de la division générale avant de rendre ma décision.

Je ne donne pas à la prestataire la permission de faire appel

La prestataire soutient que la division générale n'a pas assuré l'équité du processus

[12] La prestataire soutient que la division générale n'a pas assuré l'équité du processus, car elle n'a pas été informée à l'avance et n'a pas eu le temps de se préparer à l'audience, qui portait sur un grand nombre de documents. Elle ajoute qu'elle n'a pas eu la possibilité de se faire représenter, tandis que la partie adverse était représentée par une avocate.

[13] La prestataire a expliqué qu'elle avait compris que l'audience serait [traduction] « informelle », mais qu'elle ne s'attendait pas à ce qu'on lui pose autant de questions. De plus, le déroulement de l'audience ne lui avait pas été clairement expliqué. Elle s'est également plainte de la durée de l'audience de la division générale, qui a duré plus de trois heures.

[14] Enfin, elle explique que le temps imparti lors de l'audience devant la division générale a manqué, et que les observations finales ont donc dû être présentées par écrit.

Il n'est pas possible de soutenir que la division générale n'a pas assuré l'équité du processus

[15] La justice naturelle porte sur l'équité du processus et comprend certaines protections procédurales. Les parties devant la division générale ont des protections procédurales. Le droit d'être entendues, de connaître les arguments qu'elles doivent réfuter, de recevoir un avis d'audience et des documents en temps opportun, et le droit à un décideur impartial n'en constituent que quelques exemples.

[16] Je ne vois aucun argument défendable permettant de soutenir que la division générale n'a pas assuré l'équité du processus, et ce pour les raisons exposées ci-dessous.

[17] Les parties dans cet appel étaient la prestataire (non représentée), la Commission de l'assurance-emploi du Canada et l'employeur.

[18] Selon le dossier, l'avis d'audience a été remis à la prestataire par messagerie et par courriel le 5 janvier 2026. L'audience par téléconférence a eu lieu le 8 janvier 2026.

[19] Seuls la prestataire, l'employeur, le témoin de l'employeur et la représentante de l'employeur ont assisté à l'audience devant la division générale. La Commission a plutôt présenté des arguments par écrit à la division générale⁹.

[20] J'ai écouté l'enregistrement audio de l'audience de la division générale. J'ai pu entendre que la prestataire a déclaré à la division générale qu'elle se trouvait en Alberta au moment où l'avis d'audience a été remis et que son amie ou ami l'avait accepté en son nom. Elle a expliqué qu'elle était revenue en Ontario pour assister à l'audience par téléconférence¹⁰.

[21] La division générale a demandé aux parties si elles avaient reçu les documents figurant au dossier et si elles avaient eu suffisamment de temps pour les examiner. La prestataire a confirmé qu'elle avait récemment reçu et examiné les documents¹¹.

[22] La division générale a expliqué le critère juridique qu'elle appliquerait et le déroulement de la procédure. Elle l'a fait de façon très détaillée. Elle a invité les parties à poser leurs questions avant le début de l'audience. La prestataire n'avait aucune question à poser à la membre de la division générale¹².

⁹ Voir les pages GD4-1 à GD4-12 du dossier d'appel.

¹⁰ Consulter l'enregistrement audio de 20 min 29 s à 20 min 55 s

¹¹ Consulter l'enregistrement audio de 18 min 47 s à 28 min 50 s

¹² Consulter l'enregistrement audio de 29 min 10 s à 35 min.

[23] Les *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale* prévoient que le processus d'appel doit être simple, rapide et équitable¹³. De plus, les membres du Tribunal utilisent la prise de décision active pour aider les parties à participer pleinement au processus d'appel¹⁴.

[24] Les audiences devant la division générale et la division d'appel sont souvent informelles. Par exemple, les parties peuvent demander des pauses si nécessaire et avoir de la nourriture et de l'eau à portée de main. Cependant, le fait qu'il s'agisse d'une audience informelle ne signifie pas pour autant qu'on ne posera pas de questions aux parties sur leurs éléments de preuve et leurs arguments.

[25] La prestataire a eu l'occasion de présenter ses arguments et de poser des questions à l'employeur et à son témoin. L'employeur a aussi pu lui poser des questions.

[26] À plusieurs reprises au cours de la procédure, la division générale a dû avertir la prestataire parce qu'elle interrompait l'employeur et son témoin pendant leur témoignage¹⁵. Les deux parties ont droit à un processus équitable ; cette décision qui était donc appropriée dans les circonstances.

[27] La division générale avait prévu une heure seulement pour l'audience par téléconférence. Malheureusement, elle a sous-estimé le temps nécessaire à la tenue de l'audience. Celle-ci a finalement duré environ trois heures. Les parties ont été invitées à présenter leurs observations finales par écrit après l'audience¹⁶. Les deux parties ont accepté cette proposition¹⁷.

[28] Lorsque la prestataire a exprimé des préoccupations concernant la rédaction de ses observations écrites, la division générale lui a expliqué, en termes simples, ce

¹³ Voir l'article 8(1) des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*.

¹⁴ Voir les articles 8(2) et 17(2) des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*.

¹⁵ Consulter l'enregistrement audio : de 46 min 53 s à 47 min 27 s ; de 49 min à 49 min 24 s ; et de 1 h 36 min à 1 h 36 min 30 s

¹⁶ Consulter l'enregistrement audio, de 2 h 51 min 50 s à 2 h 58 min 40 s

¹⁷ Voir les pages GD10-1 à GD10-3, GD11-1 à GD11-9, GD12-1 à GD12-16, GD13-1 à GD13-9 et GD14-1 à GD14-16 du dossier d'appel.

qu'elle attendait de ses observations finales. La division générale a rappelé à la prestataire le critère juridique applicable et lui a conseillé de se référer aux éléments de preuve. Elle lui a également suggéré de consulter le site Web du Tribunal pour obtenir davantage de renseignements sur le critère juridique applicable aux affaires d'inconduite, entre autres¹⁸.

[29] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale n'a pas assuré l'équité du processus¹⁹.

[30] En résumé, la division générale a tranché activement l'appel et a expliqué aux parties le déroulement de l'audience et le critère juridique applicable. L'enregistrement audio montre que la prestataire a eu l'occasion de témoigner et de présenter ses arguments. Elle connaissait les arguments qu'elle devait réfuter et avait été informée suffisamment à l'avance de la date et de l'heure de l'audience pour pouvoir examiner les documents. À aucun moment, la prestataire n'a indiqué à la division générale qu'elle avait besoin de temps pour trouver une représentante ou un représentant juridique et se préparer à l'audience. Elle n'a pas non plus demandé à la division générale de reporter la date de l'audience. Le fait qu'une audience dure plus longtemps que prévu ne constitue pas un processus inéquitable.

La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de droit

[31] La prestataire soutient que la division générale n'a pas tenu compte de la disposition relative au fardeau de la preuve et au bénéfice du doute. Elle soutient qu'il incombait à l'employeur de prouver l'existence d'une inconduite. Elle ajoute que le bénéfice du doute quant à l'existence d'une inconduite doit être accordé à la partie prestataire si les éléments de preuve présentés de part et d'autre de la question sont également équilibrés.

[32] La prestataire affirme avoir fait l'objet de harcèlement et d'une agression sur son lieu de travail, qui n'ont pas été traités de manière appropriée, ce qui constitue une

¹⁸ Consulter l'enregistrement audio à 2 h 56 min 54 s

¹⁹ Voir l'article 58(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

erreur de droit. Elle réaffirme par ailleurs que les reproches formulés contre elle par l'employeur restent sans fondement, car le témoin n'était pas fiable, faisait preuve de partialité et manquait de crédibilité.

[33] Pour étayer sa position générale, elle a fait référence à la plainte qu'elle a déposée en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, à son affaire devant la Commission des relations de travail de l'Ontario, et aux décisions *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88 ; *JD c Ministre de l'Emploi et du Développement social*, 2024 TSS 945 ; et *JS c Commission de l'assurance-emploi du Canada et X*, 2021 TSS 153²⁰.

Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit

[34] Il y a erreur de droit lorsque la division générale n'applique pas la bonne loi ou qu'elle utilise la bonne loi, mais comprend mal ce qu'elle signifie ou comment l'appliquer.

[35] La division générale devait décider si la Commission avait prouvé que la prestataire avait été congédiée en raison de son inconduite (au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de la jurisprudence pertinente).

[36] Selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, une personne qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations²¹.

[37] L'inconduite n'est pas définie dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cependant, dans la décision *Mishibinijima*, la Cour d'appel fédérale définit l'« inconduite » comme une conduite délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle²².

²⁰ Voir les pages AD1-24 à AD1-55 du dossier d'appel.

²¹ Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²² Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[38] Il y a inconduite lorsque la partie prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'elle soit congédié²³.

[39] Je ne vois aucun argument défendable permettant de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit.

[40] Dans sa décision, la division générale a correctement établi qu'il incombait à l'employeur de prouver, selon la prépondérance des probabilités, que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite²⁴. La division générale a conclu que l'employeur s'était acquitté de la charge qui lui incombait de prouver que la prestataire avait été congédiée pour inconduite.

[41] Cela va dans le sens de la décision *Bartone* citée par la prestataire. Cela confirme qu'il incombait à l'employeur de prouver que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite et que le Tribunal doit être convaincu que l'inconduite était le motif et non l'excuse du congédiement.

[42] La disposition relative au bénéfice du doute de la *Loi sur l'assurance-emploi* est appliquée uniquement par la Commission et non par la division générale²⁵. Ce qu'il convient à l'évidence de retenir ce n'est pas le comportement de l'employeur, mais bien celui de la partie prestataire²⁶. Les reproches concernant la conduite de l'employeur relèvent d'une autre instance, et non de ce Tribunal²⁷. Dans la présente affaire, la prestataire a déjà engagé des poursuites contre l'employeur devant d'autres instances.

[43] La prestataire a fourni de nouveaux renseignements concernant sa plainte en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* et la procédure en cours devant la Commission

²³ Voir le paragraphe 14 de la décision *Mishibinijima*.

²⁴ Voir le paragraphe 51 de la décision de la division générale.

²⁵ Selon l'article 49(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission accorde le bénéfice du doute au prestataire dans la détermination de circonstances ou de conditions ayant pour effet de le rendre inadmissible au bénéfice des prestations aux termes des articles 31, 32 ou 33, ou de l'en exclure aux termes de l'article 30, si les éléments de preuve présentés de part et d'autre à cet égard sont équivalents.

²⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

²⁷ Voir les décisions *Cecchetto v Canada (Attorney General)*, 2024 FCA 102 [en anglais seulement] et *Kuk v Canada (Attorney General)*, 2024 FCA 74 [en anglais seulement].

des relations de travail de l'Ontario. La division d'appel n'accepte généralement pas les nouveaux éléments de preuve, mais j'estime que ceux-ci relèvent de l'exception relative aux renseignements d'ordre général²⁸. Ils indiquent simplement qu'une séance de médiation était prévue le 24 février 2026²⁹.

[44] Dans la décision *JD c Ministre de l'Emploi et du Développement social*, la division d'appel a refusé la permission de faire appel. Cette affaire concernait une demande de pension d'invalidité du Régime de pensions du Canada³⁰. Je me demande pourquoi la prestataire a cité cette affaire, car je ne vois pas en quoi elle s'applique. Elle ne portait ni sur l'inconduite ni sur les prestations d'assurance-emploi.

[45] Dans la décision *JS c Commission de l'assurance-emploi du Canada et X*, la division d'appel a conclu que la division générale avait négligé certains éléments de preuve importants. Cette affaire portait sur l'inconduite et les prestations d'assurance-emploi. La division d'appel a substitué sa propre décision à celle de la division générale et a conclu que l'employeur n'avait pas été en mesure d'établir qu'il y avait eu inconduite³¹. Cette décision n'était pas contraignante pour la division générale, qui n'était donc pas obligée de la suivre.

[46] Les motifs de la division générale sont adéquats et expliquent le bien-fondé de sa décision³². Elle a conclu que l'employeur avait prouvé que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Dans sa décision, la division générale a également correctement énoncé et appliqué le droit et la jurisprudence³³. Il n'est donc pas possible de soutenir qu'elle a commis une erreur de droit³⁴.

²⁸ Voir les paragraphes 29 et 34 de la décision *Tracey c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1300 et le paragraphe 23 de la décision *Parchment c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 354. Les exceptions relatives aux nouveaux éléments de preuve sont énoncées dans la décision *Sharma c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 48 et aux paragraphes 37 à 39 de la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157.

²⁹ Voir la page AD1-31 du dossier d'appel.

³⁰ Voir les pages AD1-34 à AD1-42 du dossier d'appel.

³¹ Voir les pages AD1-43 à AD1-53 du dossier d'appel.

³² Voir le paragraphe 29 de la décision de la division générale.

³³ Voir les paragraphes 7 et 49 à 51 de la décision de la division générale.

³⁴ Voir l'article 58(1)(b) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de fait importantes

[47] La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de fait importantes, car le témoignage du témoin de l'employeur était intéressé et peu crédible, peu fiable et partial, et ne servait qu'à étayer la cause de l'employeur. Elle ajoute que l'employeur a fourni des éléments de preuve par ouï-dire, auxquels la division générale aurait donc dû accorder peu d'importance.

[48] La prestataire soutient que l'employeur s'en est pris à elle de manière délibérée parce qu'il craignait qu'elle ne le dénonce et ne révèle ses pratiques répréhensibles. De plus, elle affirme que l'issue de sa plainte au titre de la Loi sur les normes d'emploi n'était pas pertinente pour prouver son inconduite, car elle a fait appel devant la Commission des relations de travail de l'Ontario.

[49] Enfin, elle soutient que des prestations d'assurance-emploi ont déjà été versées et qu'elle n'a pas réussi à trouver un emploi. Elle affirme que la division générale est parvenue à une conclusion erronée.

Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur des erreurs de fait importantes

[50] La division générale commet une erreur de fait importante si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait qu'elle a tirée en ignorant les éléments de preuve pertinents ou en les interprétant mal³⁵.

[51] La division générale a conclu que la prestataire avait perdu son emploi le 31 octobre 2024. La division générale a établi que la prestataire avait été congédiée pour avoir tenu des propos discriminatoires lors d'une conversation avec le concierge de l'immeuble le 19 octobre 2024³⁶.

³⁵ J'ai décrit en langage clair l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, selon lequel il y a erreur de fait lorsque la division générale « a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée qu'elle a tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance ».

³⁶ Voir les paragraphes 42 et 46 de la décision de la division générale.

[52] La division générale a estimé que l'employeur et son témoin étaient plus crédibles que le témoignage de la prestataire quant à ce qui s'était passé³⁷. Elle était en droit d'évaluer et de privilégier ces éléments de preuve. La division générale était également autorisée à admettre des éléments de preuve par ouï-dire, car elle n'est pas tenue de se conformer aux règles strictes en matière de preuve.

[53] La division générale a effectivement constaté que la prestataire avait consulté et imprimé des documents, mais a estimé que cela ne constituait pas une inconduite parce qu'elle les avait imprimés pour se protéger et non pour porter atteinte aux intérêts de l'employeur³⁸.

[54] La division générale avait également connaissance des plaintes que la prestataire avait formulées à l'encontre de l'employeur auprès d'autres instances. La division générale a déclaré à juste titre qu'elle n'était pas liée par les conclusions de l'inspectrice du ministère du Travail et de la personne chargée de l'enquête sur le lieu de travail. Toutefois, la division générale a souligné que [traduction] « Ces conclusions remettent en cause certaines des affirmations de la prestataire devant moi, y compris celle selon laquelle son employeur lui devait une prime³⁹ ». Quoi qu'il en soit, la question dont la division générale était saisie portait sur une inconduite et non sur la question de savoir si la prestataire avait droit à une prime. Et c'est ce sur quoi elle s'est concentrée.

[55] La division générale a conclu que les gestes de la prestataire étaient délibérés⁴⁰. Elle a conclu que la prestataire savait ou aurait dû savoir que tenir des propos discriminatoires et rechercher des renseignements à utiliser contre son employeur constituait une inconduite et avait entraîné la perte de son emploi⁴¹.

³⁷ Voir les paragraphes 23 à 30 et 57 de la décision de la division générale.

³⁸ Voir les paragraphes 59 à 62 de la décision de la division générale.

³⁹ Voir le paragraphe 40 de la décision de la division générale.

⁴⁰ Voir le paragraphe 61 de la décision de la division générale.

⁴¹ Voir le paragraphe 56 de la décision de la division générale.

[56] La division générale a considéré que la conduite de la prestataire contrevenait à la politique et aux [traduction] « règles » de l'employeur⁴². Pour cette raison, elle a conclu que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite et qu'elle était exclue du bénéfice des prestations⁴³.

[57] La prestataire présente à nouveau ses arguments, car elle est en désaccord avec la décision de la division générale et la façon dont les éléments de preuve ont été soupesés. Le mandat de la division d'appel est limité. Un désaccord avec le résultat n'est pas une erreur susceptible de révision⁴⁴.

[58] La division générale est juge des faits. Je ne peux pas modifier la conclusion de la division générale lorsque celle-ci a appliqué le droit établi aux faits⁴⁵. En d'autres termes, je ne peux pas soupeser de nouveau la preuve pour en arriver à une conclusion différente pour la prestataire.

[59] Je ne vois aucun argument défendable permettant de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur des erreurs de fait importantes⁴⁶. Ses principales conclusions concordent avec les éléments de preuve portés à sa connaissance. De plus, elle n'a ignoré ni mal interprété les éléments de preuve pertinents lorsqu'elle a tranché la question de l'inconduite.

[60] Il n'y a aucune autre raison de donner à la prestataire la permission de faire appel⁴⁷.

⁴² Voir les paragraphes 53 à 55 de la décision de la division générale.

⁴³ Voir les paragraphes 64 et 65 de la décision de la division générale et l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴⁴ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁴⁵ Voir les paragraphes 9 à 11 de la décision *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118.

⁴⁶ Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁴⁷ La Cour fédérale recommande de procéder à un tel examen dans les décisions *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874 et *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

Conclusion

[61] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant. Il n'a aucune chance raisonnable de succès.

Solange Losier
Membre de la division d'appel